



# EMPFEHLUNG ZUR GESCHLECHTERSENSIBLEN SPRACHE

an der Medizinischen Fakultät der  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
und am Universitätsklinikum Halle (Saale)

**Stand: Juni 2022**



## ***Präambel***

Sprache schafft Realität und umgekehrt schafft Realität Sprache. Sprache ist eine soziale Praxis, derer sich die Sprechenden zumeist nicht bewusst sind. In gesellschaftlichen Kontexten, die männlich geprägt sind, ist maskuline Sprache sprachliche Realität. Jede Bemühung der Geschlechtergleichstellung muss somit auch die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter implizieren. Das Bewusstsein für die Anliegen einer diskriminierungsfreien Sprache zu schärfen ist damit Bestandteil einer kontinuierlichen Weiterentwicklung von Sprache.

Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes und im dienstlichen Schriftverkehr ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbindlich geregelt. Ein wertschätzender geschlechtersensibler Sprachgebrauch zielt damit auf die Ansprache aller Geschlechter ab.

Zum Einfluss geschlechtersensibler Sprache auf z. B. den Lesefluss oder das Textverständnis im Deutschen gibt es viele Forschungsergebnisse aus der Linguistik, Psychologie oder der interdisziplinären Geschlechterforschung. Studien haben dabei gezeigt, dass die Verwendung geschlechtersensibler Sprache (Paarformen) keinen signifikanten Effekt auf die Textverständlichkeit, die Erfassung von Wortbedeutungen oder die Erinnerungsleistung für Textinformationen hatte.<sup>1,2</sup> Abgesehen davon ist geschlechtersensible Sprache im Bereich der Normativität anzusiedeln und bedarf damit keiner primär empirischen Begründung.

Mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16-, Rn. (1-69)) zur Anerkennung eines dritten Geschlechtes müssen bei den Überlegungen für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch auch Personen berücksichtigt werden, die sich nicht den binären Geschlechtern (männlich, weiblich) zuordnen. Konsequenterweise leiten sich aus der Anerkennung des dritten Geschlechtes auch entsprechende Anpassungen in der Umsetzung geschlechtersensibler Sprache ab.

Hinsichtlich der Versprachlichung des dritten Geschlechts hat die AG „Geschlechtergerechte Schreibung“ des Rats für deutsche Rechtschreibung Beobachtungen des aktuellen Schreibgebrauchs zusammengetragen (16.11.2018). Die vorliegende Empfehlung stützt sich daher auf geläufige geschlechtersensible Sprachformen sowie auf aktuelle Empfehlungen anderer Hochschulen. Die Empfehlung zur geschlechtersensiblen Sprache soll den Mitgliedern der Medizinischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Orientierung für eine wertschätzende Ansprache aller Geschlechter bieten und einen konstruktiven Austausch hinsichtlich einer diskriminierungsfreien Sprache fördern.

## ***Erwartungshorizont an die Medizinische Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg***

Bemühungen um einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch tragen nicht nur zu einer möglichst diskriminierungsfreien Lehr- und Lernumgebung in der Hochschule bei, sondern sind auch Ausdruck wissenschaftlicher Genauigkeit. Ein geschlechtersensibler Sprachgebrauch kann darüber hinaus zu einer inklusiven und diskriminierungsfreien Patient\*innenversorgung beitragen. Der Medizinischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg als öffentliche Bildungseinrichtung sowie den Lehrenden und Hochschulangehörigen kommt hierbei eine besondere Vorbildfunktion zu.

In der Medizinischen Fakultät soll daher eine geschlechtersensible Kommunikation in Schrift und Wort sprachliche Realität werden. Im Einzelnen adressiert diese Perspektive

- den direkten Umgang mit Mitgliedern der Fakultät, also in Anschreiben, im Mailverkehr und in Reden bzw. Ansprachen,
- Erlasse und Richtlinien die prospektiv federführend von der Medizinischen Fakultät verfasst werden,
- öffentlichkeitswirksame Kommunikation (mediale Mitteilungen wie Pressemitteilungen und Homepagegestaltung),
- Stellenausschreibungen,
- das Studium der Medizin, der Zahnmedizin, der Evidenzbasierten Pflege, Hebammenwissenschaft sowie der Gesundheits- und Pflegewissenschaften, insbesondere die Gestaltung der Prüfungsordnungen, Lehrpläne, der Lehre sowie der Prüfungen und Qualifikationsarbeiten bzw. deren Vorgaben,
- Schriften, die sich an Patient\*innen richten, wie Broschüren, Informations- und Aufklärungsblätter,
- Schriften, die im Rahmen von Forschungsarbeiten verfasst werden, wie Einwilligungserklärungen, Studienprotokolle und Forschungsberichte sowie
- wissenschaftliche Publikationen.

## ***Wodurch zeichnet sich geschlechtersensible Sprache aus?***

Das Anliegen von Sprache ist es, gesellschaftliche Realität abzubilden. Geschlechtersensible Sprache verlangt Eindeutigkeit, die Repräsentation aller Geschlechter und nichtdiskriminierende Formulierungen. Durch einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch kann Gleichberechtigung und Chancengleichheit gefördert und Diskriminierung abgebaut werden. Eine geschlechtersensible Sprache inkludiert alle Geschlechter und bildet damit pluralistische Geschlechtsidentitäten ab. Dafür sollen Frauen, Männer, trans- und inter-Personen gleichwertig dargestellt bzw. zunächst einmal überhaupt erst sichtbar gemacht werden.

Geschlechtersensible Sprache zeichnet sich u. a. durch Symmetrie aus, d. h. ausgeglichene Geschlechterverhältnisse und Ausgewogenheit in Funktionsbezeichnungen und akademischen Titeln. In allen Texten soll daher im Hinblick auf Anredeformen, Titel und Namen auf Symmetrie geachtet werden. Vornamen der zitierten Personen sind möglichst auszuschreiben.

Beispiele: „Die Ansprache hielt Dr. Jörg Müller, der von seiner Partnerin begleitet wurde.“ (asymmetrisch) versus „Die Ansprache hielt Dr. Jörg Müller, der von seiner Partnerin Dr. Melanie Krüger begleitet wurde.“ (symmetrisch). Oder: „Frau Dr. Kranz und Alfred Schmidt“ (asymmetrisch) versus „Dr. Ursula Kranz und Alfred Schmidt“ (symmetrisch).

Begriffe mit geschlechtstragender Bedeutung tragen zu einer sprachlichen Ungleichbehandlung bei und reproduzieren Geschlechterrollenstereotype.

Beispiele: „Milchmädchenrechnung“, das „schwache Geschlecht“, „Ammen-Märchen“, „fachmännisch“, „Mädchenname“ (anstatt Geburtsname), „Mütterberatung“ (anstatt Elternberatung). Diese Formulierungen, die sprachliche Ungleichheit implizieren, sollten im Sinne einer geschlechtersensiblen Sprache vermieden werden.

Je nach Text können sich unterschiedliche Formen des geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs anbieten, sollten jedoch konsequent genutzt werden. Im Folgenden werden aktuell gängige Varianten des geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs vorgestellt. Zusammengefasst lassen sich zwei Ansätze eines geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs beschreiben:

1. das Sichtbarmachen der Geschlechter, indem diese direkt angesprochen werden (z. B. Student\*innen) oder
2. neutrale Formulierungen, durch die das Geschlecht nicht sichtbar ist (z. B. Studierende, Pflegende).

## **1. Sichtbarmachen der Geschlechter**

Das Sichtbarmachen der Geschlechter in der Sprache sorgt für eine korrekte Repräsentanz der Geschlechter und beugt Geschlechterrollenstereotypen vor. Die Verwendung des generischen Maskulinums, d. h. die Verwendung männlicher Personenbezeichnungen stellvertretend für alle Geschlechter ist nicht geschlechtersensibel und sollte daher vermieden werden. Wenn ausschließlich die männliche Sprachform genutzt wird, begünstigt dies die Assoziation mit ausschließlich männlichen Personen und verhindert, dass Frauen und Personen, die sich nicht den binären Geschlechtern zuordnen, im jeweiligen Kontext kognitiv repräsentiert und sichtbar gemacht werden.<sup>3,4</sup> Gesellschaftlich ist dies problematisch. So ist anzunehmen, dass wenn beispielsweise „Experten“ gesucht werden, weniger Frauen und nicht binäre Personen vorgeschlagen werden, als bei der Suche nach „Expert\*innen“ oder „Experten und Expertinnen“, vor allem in männlich dominierten Kontexten.<sup>5</sup> Darüber hinaus wird das Maskulinum sowohl als generische Form, als auch als spezifisch geschlechtsgebundene Form verwendet. Dabei gibt es keine Regel, anhand derer sich erkennen lässt, wann mit dem Maskulinum alle Geschlechter und wann ausschließlich Männer gemeint sind.<sup>4</sup>

### **a) Asterisk („\*“) und Gender Gap („\_“) und Gender-Doppelpunkt („:“)**

Da ein dritter Geschlechtseintrag mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes anerkannt wurde, sollten grundsätzlich Formulierungen vermieden werden, die Zweigeschlechtlichkeit suggerieren. Die verschiedenen Möglichkeiten können gleichermaßen angewendet werden.

- Asterisk („\*“, synonym Gendersternchen oder Gender Star)
- Unterstrich („\_“, synonym Gender Gap)
- Gender-Doppelpunkt („:“, synonym Kolon)

Asterisk, Unterstrich und Gender-Doppelpunkt werden dabei zwischen der männlichen und der weiblichen Form eingefügt, z. B. Student\*in/Student\_in/ Student:in und bieten damit schriftsprachlich Raum für eine Vielzahl von Geschlechtsidentitäten. Auch beim Reden sollte das entsprechende Zeichen mit einer kurzen Redepause, was als Glottisschlag oder glottaler Stopp bezeichnet wird, deutlich gemacht werden. Außerdem sollten Asterisk, Unterstrich und Gender-Doppelpunkt auch bei zusammengesetzten Substantiven, z. B. Expert\*inneninterviews oder Mitarbeiter\*innengespräch verwendet werden.

Diese Schreibweise wird genutzt, um der vielfältigen Realität vorhandener Geschlechter gerecht zu werden und somit auch Menschen, die sich nicht den binären Geschlechtern (weiblich, männlich) zuordnen, sprachlich abzubilden und anzusprechen.

In Abhängigkeit der Textsorte und -funktion sowie der Zielgruppe (z. B. Sind die adressierten Personen mit dem Diskurs zur geschlechtersensiblen Sprache vertraut?) sollte der Verwendung des Asterisk/Unterstrich/Gender-Doppelpunkt eine kurze Erklärung vorangestellt werden.

In dieser Empfehlung wird, um der diversen Studierenden- und Patient\*innenschaft in der Gesundheitsversorgung gerecht zu werden, die Verwendung eine dieser Varianten empfohlen.

Bei der Entscheidung kann einbezogen werden, dass der Gender-Doppelpunkt als dezentestes Zeichen, den Lesefluss im Vergleich zum Asterisk oder Gender-Gap erleichtert und in Vorleseprogrammen für sehbehinderte Menschen automatisch als Pause gelesen wird. Jedoch hat der Gender-Doppelpunkt in der deutschen Schriftsprache schon eine eigene Verwendung als Satzzeichen inne. Dem Asterisk wird eine Bedeutung zugesprochen, besonders die Vielfältigkeit der Geschlechter zu betonen.

#### **b) Doppelnennung und Sparschreibungen**

Sollen gezielt nur Frauen und Männer angesprochen werden, ist die Doppelnennung die eindeutigste Form des sprachlichen Sichtbarmachens der binären Geschlechter (Tabelle 1). Diesbezüglich gibt es verschiedene Formen:

- 1) Vollständige Nennung der Paarform: z. B. Kolleginnen und Kollegen, Studentinnen und Studenten
- 2) Trennung durch einen Schrägstrich: Kollegin/Kollege, Studentin/Student
- 3) Zusammenziehen mit Schrägstrich (Splitting): der/die Kolleg/-in, ein/-e Student/-in
- 4) Binnen-I: KollegIn, StudentIn
- 5) CAVE! Die Klammerform, z. B. Kolleg(in) oder Student(in) ist nicht geschlechtersensibel, da hier die weibliche Form visuell und sprachlich ausgeklammert und dem weiblichen Geschlecht damit Nachrangigkeit unterstellt wird.

Sparschreibungen wie das Splitting (z. B. Teilnehmer/-in) oder das Binnen-I (z. B. PatientIn) sind vor allem in kürzeren Texten, Tabellen oder Formularen sinnvoll. In längeren Texten wird empfohlen, Paarformen den Vorzug zu geben (z. B. Kolleginnen und Kollegen, Studentinnen und Studenten). Außerdem fehlt es vielen leichter, im mündlichen Sprachgebrauch die Doppelnennung zu verwenden. Hier sollte jedoch darauf geachtet werden, dass sich die angesprochenen Personen(-gruppen) mit der Zuteilung in das binäre Geschlechtersystem identifizieren. Auf den universitären Kontext bezogen würde dies bedeuten, dass „Studentinnen und Studenten“ verwendet werden kann, wenn sich die sprechende Person sicher ist, dass sich in der Gruppe nur Männer und Frauen befinden. In einer unübersichtlichen großen Gruppe wäre

dagegen die Bezeichnung Studierende oder Student\*innen treffender, um keine Person, der\*die sich außerhalb von männlich oder weiblich definiert, auszuschließen.

**Tabelle 1: Geschlechtersensible Einzel- und Paarformen**

| Nicht geschlechtersensibel  | Geschlechtersensibel  |
|---|---|
| Es begrüßte Professor Martina Muster...   | Es begrüßte Professorin Martina Muster ...  |
| ...drei neue Professoren wurden berufen...  | ...eine Professorin und zwei Professoren wurden berufen...                                |
| Sollten Ärzte wegen Schwangerschaft nicht am Bereitschaftsdienst teilnehmen können... | Sollten Ärztinnen wegen Schwangerschaft nicht am Bereitschaftsdienst teilnehmen können... |
| Eine Veranstaltung für Studenten der Medizin.   | Eine Veranstaltung für Studentinnen und Studenten der Medizin.                            |
| Die Universität als Arbeitgeber.  | Die Universität als Arbeitgeberin.  |
| Doktorand Adelheid Meier...   | Doktorandin Adelheid Meier...   |

## ***2. Benutzung von geschlechtsneutralen Formulierungen***

Neben dem Sichtbarmachen der Geschlechter gibt es im geschlechtersensiblen Sprachgebrauch die Möglichkeit geschlechtsneutrale Formulierungen zu nutzen, z. B. der „ärztliche Rat“ statt der „Rat einer Ärzt\*in“. Unpersönliche Pronomen, direkte Anrede, Bildung von Partizipien und andere Stilmittel können helfen, ohne erkennbares Geschlecht zu formulieren und den Text einfacher zu gestalten (Tabelle 2).

Bei der Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen ist jedoch zu beachten, dass dabei in bestimmten Texten das Geschlecht, das nicht den Geschlechterrollenstereotypen entspricht, nicht sichtbar gemacht wird. Tendenziell führen geschlechtsneutrale Begriffe daher häufig noch zu überwiegend männlichen Assoziationen. So spielen zwar geschlechtsneutrale Begriffe eine wichtige Rolle, sollten aber durchaus kritisch betrachtet werden. Es ist weiterhin wichtig, dass Frauen und nicht-binäre Personen explizit genannt und somit sichtbar gemacht werden.

Einige Maskulina scheinen sprachlich festzustehen und werden nicht mehr hinterfragt wie „Studentenwerk“, „Anwohnerparken“, „Staatsbürgerliche Pflichten“. Es können jedoch Alternativen gefunden werden, die die Beteiligung der Geschlechter realitätsgetreuer präsentieren.

So wurde beispielsweise der Ausdruck „Studierendenwerk“ an vielen Hochschulen bereits eingeführt.

Pronomen wie „man“, „jemand“ oder „niemand“ spiegeln durch folgende Aspekte die vorherrschende sprachliche männliche Dominanz wider und sollten deswegen durch Alternativen ersetzt werden. Das Pronomen „man“ wird zwar anders geschrieben, aber genauso wie „der Mann“ ausgesprochen. Alternativ können hier passive Formulierungen oder andere Pronomen, wie zum Beispiel „wir“, „ich“ oder „alle“, verwendet werden.

Auf Pronomen wie „jemand“ oder „niemand“ folgt immer ein männliches Personalpronomen (z. B. „Ich kenne niemanden, der...“ oder „Kennst du jemanden, der...?“). Hier ist zu empfehlen, neben „der“ auch „die“ („Ich kenne niemanden, der oder die...“ oder „Kennst du jemanden, der\*die..“) oder alternativ „keine Person“ bzw. „eine Person“ zu verwenden.

**Tabelle 2: geschlechtsneutrale Stilmittel sprachlicher Gestaltung**

| <b>Stilmittel</b>   | <b>Beispiele</b>   |
|---|--|
| Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen                           | Mitglied, Leute, Mensch, Person, Individuum, Eltern  |
| Unpersönliche Pronomen  | Alle, die den Grundkurs zu ...<br>Jene, die den Grundkurs zu ...<br>Wer den Grundkurs zu ...<br>Diejenigen, die den Grundkurs zu ... |
| Kollektiv- und Funktionsbezeichnungen                               | Projektteam, Forschungsgruppe, Universitätsleitung, Professur, Dekanat   |
| <i>Verzicht auf Possessivpronomen</i>                               | Das Zeugnis anstatt sein/ihr Zeugnis   |
| Umschreibungen/Ableitungen auf -ung, -ium, -kraft, -schaft, -person | Vertretung, Kollegium, Reinigungskraft, Studierendenschaft, Ansprechperson   |
| Direkte Anrede  | Die Unterlagen stehen Ihnen im STUD.IP zur Verfügung.  |
| Verben  | Teilgenommen haben 20 Personen.  |
| Adjektiv  | Das stimmberechtigte Mitglied kann sein Stimmrecht ...   |
| Partizip  | Studierende, Lehrende, Promovierende<br>Herausgegeben von ...  |
| Plural  | die Studierenden, die Lehrenden, die Mitarbeitenden, die Beschäftigten, die Angestellten   |
| Passiv  | Das Antragsformular ist vollständig auszufüllen.   |



### ***Ausnahmen in der geschlechtersensiblen Sprachgestaltung***

Aktuell werden feststehende Kollektivorgane (z. B. Ärztekammer), Eigennamen von Institutionen und maskuline Personenbezeichnungen ohne weibliches Pendant (z. B. Gast, Prüfling) nicht gegendert.

### ***Geschlechtersensible Sprache bei akademischen Titeln***

Auch bei Abkürzungen akademischer Grade oder Titel kann das Geschlecht sichtbar gemacht werden: „Prof.<sup>in</sup>“ anstatt „Prof.“, „Dr\*in“ anstatt „Dr.“.

Dr./Dr.<sup>in</sup>/Dr\*in

Prof./Prof.<sup>in</sup>/Prof\*in

Englische akademische Titel/Grade, z. B. Bachelor/Master werden nicht gegendert.

### ***Geschlechtersensible Angaben in Dokumenten***

Angaben in Dokumenten können durch die direkte Anrede oder durch das Partizip Perfekt geschlechterneutralisiert werden (Tabelle 3). Bei begrenztem Platz können lange Satzkonstruktionen durch neutrale Formulierungen vermieden werden.

**Tabelle 3: Neutralisierung in Dokumenten**

| <b>Konventionelle Formulierung</b> | <b>Alternative Formulierung</b> |
|------------------------------------|---------------------------------|
| Name des Antragstellers            | (Ihr) Name                      |
| Unterschrift des Dozenten          | (Ihre) Unterschrift             |
| Verfasser                          | verfasst von                    |
| Vertreter                          | vertreten durch                 |

### ***Geschlechtersensible Anrede***

Für die Anrede von intergeschlechtlichen und non-binären Personen gibt es momentan keine einheitliche Empfehlung. Ratsam ist es, die Anrede oder das Personalpronomen zu verwenden, das die Person selbst verwendet und eventuell anbietet (z. B. im Briefkopf oder nach Nachfrage). Bei Unwissenheit über das bevorzugte Pronomen kann die Personen zunächst mit

dem vollen Vor- und Nachnamen angesprochen und dann nach einer bevorzugten Nennung gefragt werden.

Mittlerweile geben viele Personen im digitalen Raum ihre Personalpronomen in Klammern hinter dem Namen an: Name (sie/ihr); Name (er/ihm) bzw. die englischen Bezeichnungen she/her oder he/him. Personen, die sich nicht als männlich oder weiblich identifizieren, verwenden oft die englischen Pronomen they/them oder any, was bedeutet, dass jedes mögliche Pronomen zutreffend ist. Außerdem werden das aus dem schwedischen kommende Pronomen „hen“ oder „sie\*er“ als „Mischung“ aus dem weiblichen und männlichen Pronomen verwendet.

Die Angabe von Personalpronomen führt zu einer zunehmenden Sensibilisierung und Sichtbarkeit von non-binären Personen.

In Briefköpfen kann eine Geschlechtszuschreibung vermieden werden, indem auf die Anrede von „Sehr geehrter Herr ...“ bzw. „Sehr geehrte Frau ...“ verzichtet wird und stattdessen z. B. „Guten Tag [ggf. Titel, Vorname, Nachname]“, „Hallo [Vorname, Nachname]“ oder „Sehr geehrte\*r [Vorname, Nachname]“ genutzt wird.

Für die geschlechtersensible Ansprache von Gruppen eignet sich u. a. folgende Anrede: „Sehr geehrte Interessierte/Studierende/Beschäftigte/Teilnehmende/Mitglieder/Anwesende/Kolleg\*innen ...“

### ***Abfrage des Geschlechts, z. B. in Fragebögen***

Bei Abfragen des Geschlechts kann sich an den möglichen Geschlechtseinträgen im reformierten Personenstandsrecht orientiert werden:

weiblich     männlich     divers     kein Eintrag

### ***Geschlechtersensibilität im gesprochenen Wort***

Um das Geschlecht auch im gesprochenen Wort sichtbar zu machen, wird abwechselnd die weibliche und die männliche Sprachform genutzt oder es wird die vollständige Paarform ausgesprochen, z. B. Ärzte und Ärztinnen. Beide Varianten sprechen allerdings nur die binären Geschlechter weiblich/männlich an.

Bei der Ansprache aller Geschlechter wird der geschlechtersensible Sprachgebrauch durch eine kurze Pause, ein sogenannter „glottaler Stopp“, vor dem Asterisk/Unterstrich/Gender-Doppelpunkt betont. Wie auch im geschriebenen Wort stellt dies die empfohlene Variante dar, da diese auch im gesprochenem Wort nicht-binäre Personen einbezieht und vielfältige Geschlechteridentifikationen repräsentiert.

### ***Geschlechtersensible Bildsprache***

Neben dem gesprochenen und geschriebenen Wort stellen auch Bild- und Zeichensysteme einen wichtigen Bestandteil unserer Kommunikation dar. Der nonverbale Einfluss auf unsere Vorstellungen ist hoch und in Werbungen, Broschüren, Publikationen, Lehrmaterialien oder Hinweisschildern allgegenwärtig. Außerdem wird Bildsprache meistens schneller und eindringlicher erfasst als Texte.

In Abbildungen sollte die geschlechtliche Vielfalt und Diversität abgebildet und die Reproduktion von traditionellen Geschlechterstereotypen vermieden werden. Bei der Darstellung von Gruppen sollte auf die folgenden Aspekte geachtet werden:

- Abbildung unterschiedlicher Geschlechter
- Häufigkeitsverhältnis in der Darstellung der Geschlechter
- Bildausschnitte und Kameraperspektiven
- repräsentierte Berufsrollen (z. B. Darstellungen von Ärztinnen und männlichen Pflegenden)
- Körperhaltung und Anordnung der Personen auf dem Bild (*Wer sitzt?, Wer steht?*)
- gleichrangige Darstellungen (hierarchische Haltungen zwischen den dargestellten Geschlechtern vermeiden).

Gut verdeutlichen lässt sich die Rolle der Bildsprachen an den Icons für öffentliche Toiletten. Das linke Bild zeigt ein Icon, was auf einen Wickeltisch hinweist. Es zeigt meistens eine wickelnde Frau und der Wickeltisch befindet sich auf der Frauentoilette. Jedoch repräsentiert dies traditionelle Rollenbilder, welche im rechten Bildbeispiel nicht repräsentiert werden würden.



Quellen: [https://img.pixers.pics/photo/watermark/26/23/64/78/700\\_FO26236478\\_f2d96fbf834cf4f32698207e-beec8a3a.jpg](https://img.pixers.pics/photo/watermark/26/23/64/78/700_FO26236478_f2d96fbf834cf4f32698207e-beec8a3a.jpg), <https://www.stuttgarter-zeitung.de/media/media/2f2d5111-d0b4-446a-8b4a-4f72f8a2050a.original1024.jpg>

## GLOSSAR

Da der Begriff „Gender“ eine weitreichendere Bedeutung als alleinig „Geschlecht“ trägt, haben wir uns dazu entschieden, ein Glossar anzufügen, um einige der in dieser Empfehlung genannten Begriffe besser verständlich zu machen.

**Geschlecht** – der Geschlechtsbegriff kann und muss auf verschiedenen Ebenen betrachtet werden.

1. **Das biologische Geschlecht** wird durch innere und äußere Geschlechtsorgane, Hormone, die Chromosomen und sekundäre Geschlechtsmerkmale bestimmt.
2. **Die Geschlechtsidentität** wird von allen Menschen selbst festgelegt und kann erfragt werden.
3. **Das soziale Geschlecht** stellt die Repräsentation von Menschen nach Außen dar und kann zum Beispiel durch Kleidung, Schmuck, Make-up etc. ausgedrückt werden. Außerdem sagt es aus, inwiefern Personen den gesellschaftlich geprägten Geschlechterrollen entsprechen.
4. **Das juristische Geschlecht** wird durch die Eintragung in die Geburtsurkunde festgelegt. In Deutschland gibt es dafür vier verschiedene Möglichkeiten: weiblich, männlich, divers und keine Angabe

Diese vielschichtige Betrachtung des Geschlechterbegriffes wird im wissenschaftlichen Kontext oft als **Gender** bezeichnet. Wichtig ist es hier darauf hinzuweisen, dass das Gender einer Person unabhängig von der sexuellen Identität und Orientierung zu betrachten ist!

**Binär** - Die westliche Gesellschaft geht von einem binären Geschlechtersystem aus. Diese Zweiteilung geht ausschließlich von einem weiblichen und männlichen Geschlecht aus.

**Non-Binär** - Menschen, die sich bezüglich ihrer Geschlechtsidentität außerhalb vom männlichen oder weiblichen Geschlecht einordnen.

**Cis** - (betrifft den Begriff der Geschlechtsidentität) Menschen, die in ihrer selbstbestimmten Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmen, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Es wird dann von Cis-Frauen und Cis-Männern gesprochen.

Cis stellt somit das Gegenteil zu Transgender dar.

**Intergeschlechtlich/Inter** (betrifft den Begriff des biologischen Geschlechts) anhand medizinischer Normen kann das biologische Geschlecht nicht als männlich oder weiblich klassifiziert werden.

**Transgender** - Selbstbezeichnung von Personen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, was ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Das heißt Transfrauen sind laut dem biologischen Geschlecht männlich, definieren sich jedoch in ihrer geschlechtlichen Identität als weiblich. Bei Transmännern ist dies demzufolge anders herum.

Trans stellt somit das Gegenteil zu Cis dar.

**Queer** - Ein Sammelbegriff, der von Menschen benutzt wird, um sich von der „Cis-Gender Heteronormativität“ abzugrenzen. Der Begriff ist nicht klar definiert und wird vor allem seit den 1990ern als positive Selbstbezeichnung von nicht-heterosexuellen und non-binären Menschen verwendet. Generell wird Gender als dynamischer Begriff (fluide) angesehen. Sowohl die Geschlechtsidentität als auch die sexuelle Orientierung kann sich im Laufe des Lebens ändern.

**Divers** - Stellt eines der juristischen Geschlechter dar und wurde im Dezember 2018 eingeführt. Es wird vorrangig von nicht-binären Menschen verwendet.

**Heteronormativität** - Beschreibt ein gesellschaftliches „Ordnungsprinzip“, das sowohl den Geschlechtsbegriff als auch die sexuelle Orientierung in westlichen Gesellschaften normiert. So geht es von einem binären Geschlechtssystem aus, in dem das männliche Geschlecht dem Weiblichen in vielen Punkten hierarchisch überlegen ist. Außerdem wird eine heterosexuelle Orientierung als „normal“ gesehen. Dies führt dazu, dass sehr viele Menschen, die diesen Normen nicht entsprechen, aufgrund ihrer Sexualität und/oder Geschlechtsidentität diskriminiert werden.

**LGBTQIA+** ist ein Akronym, das sich aus den folgenden englischen Begriffen zusammensetzt: **L**esbian, **G**ay, **B**isexual, **T**ransgender, **Q**ueer, **I**ntersexed, **A**gender. Das + steht für alle weiteren möglichen und ggf. auch zukünftigen Geschlechtsidentitäten. Dieser Zusammenschluss von gesellschaftlichen Untergruppen fordert gemeinsam eine Gesellschaftsform, die der Heteronormativität entgegensteht.

## **Literatur**

1. Friedrich MCG, Heise E. Does the use of gender-fair language influence the comprehensibility of texts? An experiment using an authentic contract manipulating single role nouns and pronouns. *Swiss J Psychol* 2019; 78 (1-2): 51-60
2. Braun F, Oelkers S, Rogalski K, Bosak J, Szesny S. “Aus Gründen der Verständlichkeit ...“ Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. *Psychol Rundsch* 2007; 58 (3): 183-189
3. Irmen L, Linner U. Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen: eine theoretische Integration bisheriger Befunde. *Z Psychol* 2005; 213 (3): 167-175
4. Stahlberg D, Szesny S. Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. *Psychol Rundsch* 2001; 52 (3): 131-140
5. Stocker C. Beidnennung und Kognitive Repräsentanz. *Bulletin VALS-ASLA (Vereinigung für angewandte Linguistik in der Schweiz)* 2000; 72: 135-148

## **Die vorliegende Empfehlung wurde angefertigt in Anlehnung an:**

- Freiburg im Breisgau, Geschäftsstelle Gender Mainstreaming (2019): Gender & Diversity in Wort und Bild. Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen. Online: [https://www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/params\\_E546143894/1114619/Leitfaden\\_GD2019.pdf](https://www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/params_E546143894/1114619/Leitfaden_GD2019.pdf), Zugriff am 04.04.2022
- Gleichstellungsbüro der Leuphana Universität Lüneburg (2022): Geschlechtergerechte Sprache - Eine Arbeitshilfe. Online: [https://www.leuphana.de/fileadmin/user\\_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/Gender\\_und\\_Diversity/sprache/PDF/Arbeitshilfe\\_GeschlechtergerechteSprache\\_final.pdf](https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/Gender_und_Diversity/sprache/PDF/Arbeitshilfe_GeschlechtergerechteSprache_final.pdf), Zugriff am 04.04.2022
- Stabstelle Gleichstellung der Universität Hamburg (2020): Geschlechtergerechte Sprache an der Universität Hamburg. Online: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/empfehlung-geschlechtergerechte-sprache-2021.pdf>, Zugriff am 04.04.2022
- Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2021): ÜberzeuGENDERe Sprache- Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprache. Online: [https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/20210709\\_Leitfaden\\_GGSprache\\_UzK\\_Webversion\\_ger.pdf](https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/20210709_Leitfaden_GGSprache_UzK_Webversion_ger.pdf), Zugriff am 04.04.2022
- Gleichstellungsstelle Hochschule Emden-Leer (2016): Leitfaden geschlechtergerechte Sprache. Online: [https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user\\_upload/gs/Dokument/Gender\\_in\\_Lehre\\_und\\_Forschung/Veroeffentlichungen/2016\\_Leitfaden\\_geschlechtergerechte\\_Sprache.pdf](https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/gs/Dokument/Gender_in_Lehre_und_Forschung/Veroeffentlichungen/2016_Leitfaden_geschlechtergerechte_Sprache.pdf), Zugriff am 04.04.2022

Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen: Ausgesprochen vielfältig. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild. 4., durchgesehene und ergänzte Auflage, 2021. Online: [https://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/Publikationen/2104\\_Koordinierungsstelle\\_Ausgesprochen\\_vielf%C3%A4ltig\\_PDF.pdf](https://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/Publikationen/2104_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_vielf%C3%A4ltig_PDF.pdf), Zugriff am 04.04.2022

queer\*z. Queere Politik für Zürcher Hochschulen (2019): Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern. Ein Leitfaden für Mitarbeitende. Online: <https://queerz.ch/wp-content/uploads/2019/02/Leitfaden-fu%CC%88r-Hochschulen-zum-inkluisiven-Umgang-mit-allen-Geschlechtern-17-2-19.pdf>, Zugriff am 04.04.2022

Queer-Referat der Studierendenvertretung(StuVe) der Ludwigs-Maximilian-Universität (2020): Handreichung Gendergerechte Sprache. Online: <https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/sprache/handreichungqueerref.pdf>, Zugriff am 04.04.2022

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam (2012): Leitfaden: Gendergerechte Sprache. Online: [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Leitfaden\\_gendergerechte\\_Sprache\\_UP-2012.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Leitfaden_gendergerechte_Sprache_UP-2012.pdf), Zugriff am 04.04.2022

Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung der Technischen Universität Berlin (2020): Geschlechtersensible Sprache- Ein Leitfaden. Online: <http://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf>, Zugriff am 17.03.2022

Frauen\*beauftragte der Alice Salomon Hochschule Berlin: Hinweise und Empfehlungen für geschlechtergerechte Sprache an der ASH (2019). Online: [https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Downloads/Geschlechtergerechte\\_Sprache\\_Hinweise\\_und\\_Empfehlungen\\_an\\_der\\_ASH\\_Berlin.pdf](https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Downloads/Geschlechtergerechte_Sprache_Hinweise_und_Empfehlungen_an_der_ASH_Berlin.pdf), Zugriff am 17.03.2022

Queer Lexikon (o.J.), Glossar. Online: <https://queer-lexikon.net/glossar/>, Zugriff am 17.03.2022

### **Weiterführende Hinweise:**

BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16 -, Rn. (1-69).  
Online: [http://www.bverfg.de/e/rs20171010\\_1bvr201916.html](http://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html), Zugriff am 29.03.2022

Stabstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität der Donau Universität Krems (2020): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren. Online: <https://www.donau->



[uni.ac.at/dam/jcr:797b91ac-b45f-4b66-82eb-d486d2c973be/Leitfaden%20f%C3%BCr%20geschlechtergerechtes%20Formulieren.pdf](https://uni.ac.at/dam/jcr:797b91ac-b45f-4b66-82eb-d486d2c973be/Leitfaden%20f%C3%BCr%20geschlechtergerechtes%20Formulieren.pdf), Zugriff am 04.04.2022

Gleichstellungsbüro der Hochschule Flensburg (2017): Gendersensible Sprache. Online: [https://hs-flensburg.de/sites/default/files/pdf/2017/Gendersensible%20Sprache%20an%20der%20Hochschule%20FL\\_20170419.pdf](https://hs-flensburg.de/sites/default/files/pdf/2017/Gendersensible%20Sprache%20an%20der%20Hochschule%20FL_20170419.pdf), Zugriff am 04.04.2022

Rat für deutsche Rechtschreibung: Geschlechtergerechte Schreibung: Empfehlungen vom 26.03.2021. Online: <https://www.rechtschreibrat.com/geschlechtergerechte-schreibung-empfehlungen-vom-26-03-2021/>, Zugriff am 04.04.2022

Usinger J, Müller P: Beispiele für inkludierende Formulierungen. Online: [www.geschickt-gendern.de](http://www.geschickt-gendern.de), Zugriff am 29.03.2022

Gleichstellungsbüro der Technischen Universität Dortmund: #Klargestellt: Das queerfeministische Glossar. Online: [https://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Themen/klargestellt/008\\_Pronomen.html](https://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Themen/klargestellt/008_Pronomen.html), Zugriff am 29.03.2022

Gunda Werner Institut der Heinrich Böll Stiftung. Online: <https://www.gwi-boell.de/de/intersektionalitaet>, Zugriff am 04.04.2022

**Kontakt:**

Prof. Dr. phil. Gabriele Meyer

Medizinische Fakultät

Prodekanat Genderfragen

Institut für Gesundheits- und Pflegewissenschaft

Tel.: +49 (0)345 557 4466 (Sekretariat)

Fax: +49 (0)345 557 4471

E-Mail: Gabriele.Meyer@medizin.uni-halle.de

Die Empfehlung zur geschlechtersensiblen Sprache wurde erstellt von Dr. Katharina Clever und Katrin Drevin, M.Sc. (beide vormals IGPW) sowie Prof.<sup>in</sup> Dr. Gabriele Meyer und überarbeitet von Leah Tomerius (Studierende der Medizin, MLU).